

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la **dimensione quantitativa** della “*risorse personale*”, per perseguire obiettivi di adeguatezza e di “*corretto dimensionamento*” delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;
- la **dimensione qualitativa** riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.

3.3.1 La programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a ciò, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- eventuale stima delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/ internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Pur non correndovi l'obbligo, il Fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027 è inserito nel presente PIAO.

Si procede, pertanto, al calcolo della propria capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato in base alla disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n.34/2019, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.108 del 27/04/2020, al D.P.C.M. del 17/03/2020 e della circolare ministeriale interpretativa di indirizzo.

A) Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Profilo	Profilo professionale	Posti D.O. 31.12.2024	Coperti	Vacanti
FUNZIONARIO	Funzionario lavori pubblici e manutenzione/edilizia e urbanistica	3		3
	Funzionario Contabile	2	1	1
	Funzionario Giuridico-Amministrativo	1	1	
	Funzionario Polizia Locale (Comandante)	1		1
	Assistente Sociale 21 ore	1		1
ISTRUTTORE	Istruttore tecnico 30 ore	2	2	
	Istruttore Contabile 30 ore	6	6	
	Istruttore Amministrativo 30 ore	11	11	
	Istruttore P.L. – Comm. ore 30	4	4	
	Istruttore Commercio	1	1	
	Istruttore Asilo Nido	5	4	1
	Istruttore Contabile	2	1	1
	Istruttore Tecnico 18 ore	2		2
	Istruttore di P.L.	4	4	
OPERATORE ESPERTO	Collaboratore tecnico manutentivo (ex B3)	1	1	
	Collaboratore Scolastico	2	2	
	Collaboratore tecnico – manutentivo	2	2	
	ex ASU P.T. 24 ore	9	9	
	Centralinista 18 ore	1		1
OPERATORE	Operatore generico - Commesso Usciere 30 ore	1	1	
	Operatore generico 30 ore	2	2	
	Operatore generico	1	1	
	Totali	64	53	11

VALORE DI SPESA DOTAZIONE ORGANICA									
POSTI OCCUPATI									
CAT.	ORE SETTIMANA	STIPENDIO ANNUO	ONERI ENTE				SPESA	N. DIPEN	SPESA COMPLESSI
			CPDEL	INADEL	INAIL	IRAP			
FUNZIONARIO	36	25.146,71	5.984,92	724,23	251,47	2.137,47	34.244,79	2	68.489,59
FUNZIONARIO	21	14.668,92	3.491,20	422,46	146,69	1.246,86	19.976,13		0,00
ISTRUTTORE	36	23.175,61	5.515,79	667,46	231,76	1.969,93	31.560,54	10	315.605,45
ISTRUTTORE	30	19.312,24	4.596,31	556,19	193,12	1.641,54	26.299,40	23	604.886,24
ISTRUTTORE	18	11.587,81	2.757,90	333,73	115,88	984,96	15.780,27		0,00
OPERATORE ESPERTO	36	20.620,72	4.907,73	593,88	206,21	1.752,76	28.081,30	4	112.325,18
OPERATORE ESPERTO	18	10.310,36	2.453,87	296,94	103,10	876,38	14.040,65		0,00
OPERATORE ESPERTO ex B3	36	21.745,62	5.175,46	626,27	217,46	1.848,38	29.613,19	1	29.613,19
OPERATORE ESPERTO	24	13.747,15	3.271,82	395,92	137,47	1.168,51	18.720,86	9	168.487,77
OPERATORE	36	19.806,92	4.714,05	570,44	198,07	1.683,59	26.973,06	1	26.973,06
OPERATORE	30	16.505,11	3.928,22	475,35	165,05	1.402,93	22.476,65	3	67.429,96
TOTALE		196.627,15	46.797,26	5.662,86	1.966,27	16.713,31	267.766,85	53	1.393.810,43

Il valore di spesa della Dotazione organica, pari ad € 1.393.810,43, al netto della spesa per le assunzioni eterofinanziate, pari ad € 168.487,77 per n. 9 lavoratori ASU stabilizzati e con onere a totale carico del bilancio regionale, è inferiore a € 2.097.162,55;

B) SPESA PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

Capacità assunzionale sulla base dei vigenti vincoli si spesa (art.33, comma 2, d.l. 34/2019- Dm 17/03/2020)

Richiamati, per quanto attiene, invece, ai vincoli puntuali sulle assunzioni, la normativa di riferimento, ovvero il D.L. 34/2019 (decreto crescita), le cui modalità applicative sono state disciplinate, in attuazione dell'articolo 33 del medesimo decreto, dal DM 17.03.2020, recante "Misure urgenti per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" e la relativa Circolare interpretativa del 13.5.2020 emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno;

Considerato che il nuovo regime introduce per i Comuni una disciplina della assunzioni del personale basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, con una diversa disciplina, quindi, rispetto alle precedenti regole improntate al criterio del c.d. turnover, fondando il computo della capacità assunzionale sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità;

Ravvisato che:

- si è proceduto ad approvare il rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2024;
- l'approvazione del rendiconto dell'esercizio dell'anno precedente marca, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel ricalcolo dei margini assuntivi;

Dato atto che:

- ai sensi dell'art. 57 comma 3-septies del DL n. 104/2020, le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento;

- per quanto riguarda gli arretrati contrattuali l'art. 3, comma 4-ter, del D.L. 36/2022 prevede la sterilizzazione, a decorrere dall'anno 2022 e con riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, della spesa di personale riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti; pertanto tali spese non vanno considerate tra le spese di personale ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia;

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente come di seguito specificato:

1. Individuazione dei valori soglia – art.4, comma 1 e art.6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	SPADAFORA
POPOLAZIONE	4666
FASCIA	d
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,20%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,20%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1.000-1.999	28,60%	32,60%
c	2.000-2.999	27,60%	31,60%
d	3.000-4.999	27,20%	31,20%
e	5.000-9.999	26,90%	30,90%
f	10.000-59.999	27,00%	31,00%
g	60.000-249.999	27,60%	31,60%
h	250.000-1.499.999	28,80%	32,80%
i	1.500.000>	25,30%	29,30%

Si riepilogano di seguito le condizioni finanziarie particolari del Comune di Spadafora, in relazione agli stanziamenti iscritti nel bilancio di previsione 2025-2027;

2. Rispetto del limite generale di contenimento della spesa di personale (art 1 comma 557 e seguenti Legge 296/2006):

	Media 2011/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese macroaggregato 101	2.040.165,33	1.828.236,59	1.763.036,59	1.634.336,59
Spese macroaggregato 103				
Irap macroaggregato 102	143.867,06	€ 129.284,33	€ 113.284,33€.	€.105.284,33
Altre spese: rinnovi contrattuali quota annua				
Totale spese di personale (A)	2.184.032,39	1.955.720,92	1.874.520,92	1.737.820,92
(-) Componenti escluse (B)	86.869,84			
(-) decurtazione per spesa personale Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)		397.987,93+ 172.620+ 34.244,79+ 19.976,13= 624.828,85	397.987,93+ 172.620+ 34.244,79+ 19.976,13= 624.828,85	397.987,93+ 172.620+ 34.244,79+ 19.976,13= 624.828,85
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	2.097.162,55	1.330.892,07	1.249.692,07	1.112.992,07

3. Si dettagliano nella tabella sottostante le componenti escluse:

	Media 2011/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Aumenti contrattuali				
Spese elettorali e Istat				
Incentivi funzioni tecniche				
Incentivi recupero evasione IMU/TARI				
Totale componenti escluse	86.869,84			

Dalle tabelle soprastanti si evince che gli stanziamenti iscritti nel bilancio di previsione rispettano il limite generale di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 commi 557/562 della L. 296/2006;

4. Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti – art. 2 metodo 2

Entrate correnti	2022	2023	2024	Media 2022/2024
Titolo I	2.096.200,36	2.818.260,79	2.633.123,23	2.515.861,46
Titolo II	2.232.680,97	1.820.837,53	2.120.778,22	2.058.098,90
Titolo III	1.679.348,87	1.202.380,13	717.688,48	1.199.805,82
CONTRIBUTO REG. da portare in detrazione	397.987,93	397.987,93	414.570,76	403.515,54
Totale Entrate Correnti	5.610.242,94	5.443.490,52	5.057.019,17	5.370.250,64
Fondo crediti dubbia esigibilità (assestato dell'ultimo anno relativo ai primi tre titoli)			1.049.641,97	
Entrate correnti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità				4.320.608,67

SPESA DEL PERSONALE

Spese personale al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato	anno 2024	1.612.365,29 -414.570,76 1.197.794,53
PERCENTUALE ART. 4 DPCM 17/3/2020 (RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI)		27,72%

Rappresentate di seguito le seguenti risultanze:

Rapporto spese di personale/Media entrate correnti Anno 2025	27,72%
Valore di soglia di riferimento % da Tabella 1 DPCM 17/03/2020	27,20%
SOGLIA DI VIRTUOSITÀ	ENTE INTERMEDIO
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO

5. Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso C - Comune in Fascia intermedia

Dallo sviluppo dei calcoli previsti dalla nuova normativa il Comune di Spadafora si colloca, in base alle risultanze dell'ultimo rendiconto approvato, nella fascia intermedia prevista dal decreto ministeriale del 17 marzo 2020, previsto dal citato art. 33, comma 2, del d. l. n. 34/2019, come risulta dal prospetto di calcolo sopra descritto, in quanto l'incidenza del rapporto spese di personale/media entrate correnti è pari al 27,72 % e quindi non superiore di 4 punti percentuali rispetto alla soglia di virtuosità individuata dalla Tabella 1 dell'art. 4, per cui, conseguentemente, **sussiste il vincolo di non peggiorare tale rapporto rispetto all'anno precedente.**

Quindi, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, tale valore è compreso tra il valore della soglia di virtuosità (27,20%) e il valore di rientro della maggiore spesa (31,20%) e pertanto, nell'anno 2025, l'ente può assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato, pari al

27,72%, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.

Si tratta dei Comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, ai quali è richiesto di non peggiorare il valore di tale incidenza. Il Decreto individua, all'art. 6, comma 3, la fattispecie dei Comuni per i quali l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti si colloca in posizione intermedia rispetto ai valori soglia definiti dalla tabella sottostante: questi Enti, in ciascun esercizio di riferimento, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Conseguentemente, nell'eventualità di una dinamica incrementale delle entrate, i Comuni che si trovano nella fascia intermedia potranno corrispondentemente aumentare anche la spesa di personale prevedendo un numero di assunzioni superiore a quello delle cessazioni. Questa lettura è confermata dalle indicazioni rese in sede consultiva dalla Corte dei Conti, sez. Veneto, del. n. 15/2021, secondo cui: *“un ente intermedio... - ovvero il cui rapporto, ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019, fra spese di personale (come da ultimo rendiconto) e la media delle entrate correnti nel triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, sia pari a una percentuale compresa fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dello stesso D.L. n. 34/2019 – potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che:*

- non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato;
- l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica”;

Pertanto, considerato che la Corte dei Conti ha evidenziato che ogni possibile nuova assunzione deve comunque garantire l'invarianza del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, per cui la nuova assunzione è possibile solo se aumenta il denominatore, ovvero le entrate correnti e sono garantiti gli equilibri di bilancio complessivi;

Dunque, l'ente dovrà mettere a confronto due valori:

- a) il rapporto tra spese di personale presunte 2025 ed entrate correnti nette presunte 2025;
 - b) il rapporto tra spese di personale da rendiconto 2024 ed entrate correnti nette da rendiconto 2024.
- Solo se a) è inferiore o uguale a b) l'ente potrà procedere nel 2025 ad assunzioni.

C) Stima del trend delle cessazioni

Profilo	Profilo professionale	Posti D.O. 31.12.2024	Coperti	Vacanti	ASSUNZIONI 2025	Cessazioni i entro l'anno 2025	Cessazioni entro l'anno 2026	CESSAZIONI entro l'anno 2027
FUNZIONARIO	Funzionario lavori pubblici e manutenzione/edilizia e urbanistica	3		3	1			
	Funzionario Contabile	2	1	1				
	Funzionario Giuridico-Amministrativo	1	1				1	
	Funzionario Polizia Locale (Comandante)	1		1				
	Assistente Sociale 21 ore	1		1	1			

ISTRUTTORE	Istruttore tecnico 30 ore	2	2					
	Istruttore Contabile 30 ore	6	6					
	Istruttore Amministrativo 30 ore	11	11					
	Istruttore P.L. – omm. 30 ore	4	4					
	Istruttore Commercio	1	1					
	Istruttore Asilo Nido	5	4	1				
	Istruttore Contabile	2	1	1			1	
	Istruttore Tecnico 18 ore	2		2				
	Istruttore di P.L.	4	4					
OPERATORE ESPERTO	Collaboratore tecnico manutentivo (ex B3)	1	1					
	Collaboratore Scolastico	2	2					
	Collaboratore tecnico – manutentivo	2	2					
	ex ASU P.T. 22 ore	9	9					
	Riservato Centralinista 18 ore	1		1	1			
OPERATORE	Operatore generico - Commesso Usciere 30 ore	1	1					
	Operatore generico 30 ore	2	2					
	Operatore generico	1	1					
	Totali	64	53	11	3		1	1

Si dà atto, inoltre, che:

- nell'anno 2026 le cessazioni dal servizio per limite di età comporteranno una economia su base annua di € 65.200,00;
- nell'anno 2027 le cessazioni dal servizio per limite di età comporteranno una economia su base annua di € 200.500,00;

OBIETTIVO	Non superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE dell'ultimo rendiconto approvato	27,72%
------------------	--	---------------

D) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Il rispetto dell'obiettivo è garantito dai risparmi ottenuti nell'anno 2022-2023 e negli anni indietro nonché da un contenimento della spesa derivante dalla non totale copertura dei posti lasciati liberi e assunzioni in categorie più basse rispetto a quelle del personale cessato, pari ad € 139.644,34.

3.3.2 Strategia di copertura del Fabbisogno

Piano occupazionale a TEMPO INDETERMINATO anno 2025/2027

ANNO	UNITÀ	PROFILO PROFESSIONALE	Orario settimanale	MODALITA' DI ASSUNZIONE				INCIDENZA PREVISIONALE PER ANNO
				Concorso pubblico	Procedura ex art. 35 TUPI	Scorrimento/Utilizzazione di graduatorie di enti terzi/	Stabilizzazione	
2025	1	Funzionari/ Elevata Qualificazione n. 1 "Ingegnere" presso l'Area Tecnica	36	X (Procedura di reclutamento espletata dal Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2)				€ 34.244,79 (spesa eterofinanziata)
	1	Funzionari -Elevata Qualificazione Assistente Sociale presso l'Area Amministrativa	21	Procedura di reclutamento con le risorse a valere sul Fondo di Solidarietà Comunale di cui l'Ente è beneficiario per l'anno 2024 come previsto dall'art. 1, comma 174, legge n. 234/2021				€ 19.976,13 (spesa eterofinanziata)
	9	Operatori Esperti (ex lavoratori ASU)	24				X (Stabilizzazione in applicazione dell'art. 2, comma 1, del decreto- legge n. 75/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 112/2024, e dell'art. 10, comma 3, della legge regionale n. 1/2024)	€ 168.487,78 (spesa eterofinanziata)
	1	Operatore Esperto Centralinista	18		X			€ 14.040,65
2026		Nessuna assunzione						
2027		Nessuna assunzione						
TOTALE COSTO ASSUNZIONI PER AREA DEL CCNL 16.11.2022 PER 13 MENSILITÀ AL NETTO DEGLI ONERI E NETTO IRAP A CARICO DEL BILANCIO COMUNALE								€ 14.040,65
TOTALE COSTO ASSUNZIONI PER AREA DEL CCNL 16.11.2022 PER 12 MENSILITÀ AL NETTO DEGLI ONERI ETEROFINANZIATA								€ 222.708,70
TOTALE FACOLTÀ ASSUNZIONALI RESIDUI 2022 -2025 AL LORDO ONERI E NETTO IRAP (GLI IMPORTI SONO RELATIVI AL TABELLARE PER AREA DEL CCNL 16.11.2022 PER 13 MENSILITÀ AL LORDO ONERI E NETTO IRAP)								€ 139.644,34
INCREMENTO MASSIMO EFFETTIVO - CALMIERATO PER ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO D.L. N. 34/2019 E D.M. 17 MARZO 2020								€ 0

E) SPESA PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

a) Spesa obbligatoria per legge.

COSTO ASSUNZIONI A CARICO DELL'ENTE									
PROFILO	ORE SETTIMANALI	STIPENDIO ANNUO TABELLARE	ONERI ENTE				SPESA	N. DIPENDENTI	SPESA COMPLESSIVA
			CPDEL	INADEL	INAIL	IRAP			
CENTRALINISTA	18	10.310,36	2.453,87	296,94	103,10	876,38	14.040,65	1	14.040,65
TOTALE		10.310,36	2.453,87	296,94	103,10	876,38	14.040,65	1	14.040,65

Considerato, inoltre, che il posto di Operatore centralinista è attualmente privo di tale figura professionale; **Visto** l'articolo 3 c. 1 della legge n. 113/1985, ai sensi del quale gli Enti Pubblici che abbiano un centralino telefonico di smistamento a più di un posto di lavoro o a un solo posto di lavoro con almeno 5 linee urbane, anche in deroga a disposizioni ministeriali che limitano le assunzioni sono obbligati ad assumere un centralinista non vedente iscritto all'albo professionale di cui all'articolo 1 della stessa legge, anche in deroga a disposizioni che limitano le assunzioni;

Rilevata la necessità di coprire il posto vacante, con inquadramento giuridico-economico ex B1, profilo professionale Operatore Centralinista, ai sensi dell'art. 35 D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, da impiegare in qualità di "Operatore esperto" presso il Settore Amministrativo per n. 18 ore settimanali;

Accertato che in termini di sostenibilità finanziaria, la spesa del suddetto reclutamento, secondo i costi del nuovo CCNL, è la seguente: € 14.040,65;

b) Assunzioni eterofinanziate

COSTO ASSUNZIONI (ETEROFINANZIATE)									
PROFILO	ORE SETTI	STIPENDIO ANNUO	ONERI ENTE				SPESA	N. DIPEN	SPESA COMPLESS
			CPDEL	INADEL	INAIL	IRAP			
FUNZIONARIO (ex art. 19 del D.L. 124/2023)	36	25.146,71	5.984,92	724,23	251,47	2.137,47	34.244,79	1	34.244,79
FUNZIONARIO (ex art. 1, comma 174, legge n. 234/2021)	21	14.668,92	3.491,20	422,46	146,69	1.246,86	19.976,13	1	19.976,13
ASU - OPERATORI ESPERTI (ex L.R. 16 gennaio 2024, n. 1, art. 10)	24	13.747,15	3.271,82	395,92	137,47	1.168,51	18.720,86	9	168.487,78
TOTALE		53.562,77	12.747,94	1.542,61	535,63	4.552,84	72.941,79	11	222.708,70

Nel dettaglio:

- **Assunzione di n. 1 unità di personale Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione – Profilo Assistente Sociale - ex Cat. D1**

Assunzione tempo indeterminato e parziale (21 ore settimanali) di n. 1 unità di personale Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Profilo Assistente Sociale, mediante reclutamento concorsuale e/o mobilità volontaria e/o scorrimento di graduatorie di enti terzi, previa comunicazione di cui all'articolo 34 bis del d.lgs. n. 165/2001; l'Ente è beneficiario per l'anno 2025 del contributo di € 36.793,49 così come previsto dalla legge 234/2021, da utilizzare per fare fronte alla assunzione a tempo indeterminato

dell'Assistente Sociale; pertanto, per effetto della predetta previsione legislativa, le assunzioni di personale etero-finanziate, ivi incluse quelle di assistenti sociali effettuate con i contributi di cui all'art. 1, comma 174, legge n. 234/2021, non rilevano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del d.l. n. 34/2019 e ss.mm.ii.; le risorse per la suddetta assunzione sono a valere sul Fondo di Solidarietà Comunale, che ha natura strutturale, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 735 della L. 234/2021 che modifica il comma 801 dell'art. 1 della Legge di bilancio 2021, e che, giusta attestazione del responsabile finanziario, in termini di sostenibilità finanziaria, secondo i costi del nuovo CCNL, sono pari ad € **19.976,13**;

➤ **Assunzione di n. 1 unità di personale Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione – Profilo “Specialista Tecnico” - ex Cat. D**

Assunzione destinata esclusivamente alle politiche di coesione sociale; trattasi di assunzione a tempo indeterminato di cui all'avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse del Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2.

Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 unità di personale Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, ai sensi dell'art. 19 del D.L. 124/2023, profilo “Specialista Tecnico”, assegnato in esito alla disamina del fabbisogno del personale dell'Ente da parte del Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud, del Dipartimento della funzione pubblica e della Presidenza del Consiglio dei ministri, a fronte della richiesta di n. 3 specialisti, profilo di “Ingegnere”, “Architetto” e “Specialista in attività amministrative e contabili”.

Giusta attestazione del responsabile finanziario, in termini di sostenibilità finanziaria, la spesa del suddetto reclutamento, secondo i costi del nuovo CCNL, è la seguente: € **34.244,79** e grava sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sulle risorse indicate dall'art. 19 del DL 124/2023, convertito in legge con modificazioni, con Legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023 per il periodo successivo, per cui le stesse sono eterofinanziate, quindi neutre rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019, in quanto si applica la disciplina prevista dall'art. 57, comma 3-septies, del DL n. 104/2020;

Ai sensi dell'art. 57 comma 3-septies del DL n. 104/2020, le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

➤ **Stabilizzazione degli ASU**

Considerato:

- che l'Ente si avvale extra dotazione organica di una forza lavoro di n. 9 lavoratrici socialmente utili impiegati in ASU a 20 ore settimanali, profilo Operatore Esperto, ex categoria B, di cui all'art. 4 della l. r. 29 dicembre 2016 n. 27 e successive modificazioni, inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1, della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5, e successive modifiche ed integrazioni;
- che, ai fini del fabbisogno di personale 2025-2027, si ritiene doveroso valorizzare e dare priorità alle unità di personale precario in servizio ultradecennale nell'ente, inseriti nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1 della legge regionale n. 5/2014 e impiegato in ASU a 20 ore settimanali;

Visto l'art. 2, comma 1, del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, le amministrazioni pubbliche hanno facoltà di assumere a tempo indeterminato,

tra l'altro, i lavoratori impegnati in attività socialmente utili della Regione siciliana inseriti nell'elenco regionale sopra;

Tenuto conto che il reclutamento dei suddetti lavoratori può avvenire anche con contratti di lavoro a tempo parziale e in deroga, sino al 30 giugno 2026 in posizione di supranumerarietà, alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa;

Dato atto che per il periodo collegato al processo assunzionale ed in caso di mancata adesione alla procedura di stabilizzazione (e comunque sino al 30 giugno 2026) i lavoratori ASU permarranno nel bacino di appartenenza continuando a percepire il sussidio spettante e l'eventuale integrazione oraria, a valere sulle risorse di cui all'art. 10, comma 1, della predetta legge regionale 16 gennaio 2024, n. 1;

Vista la circolare esplicativa nota prot. n. 17548 del 24/04/2024 avente ad oggetto L.R. 16 gennaio 2024, n. 1, art. 10 "*Assunzioni lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili*";

Vista la circolare del Dipartimento Regionale del Lavoro, dell'impiego e dell'orientamento dei servizi e dell'attività formativa, prot. n. 12390 del 27/03/2025, laddove prescrive che *<<per il personale ASU appartenente alla categoria B il contributo è erogabile fino ad un massimo di euro 20.022,00 annuali lordi pro capite, onnicomprensivi di ogni onere, imposta, contributo previdenziale/assicurativo, ecc..., da suddividere ed assegnare in dodicesimi in base ai mesi di calendario di effettiva stabilizzazione>>*;

Dato atto che è intenzione dell'amministrazione stabilizzare i n. 9 ASU, sgustandone i requisiti, con il profilo di Istruttore per n. 24 ore settimanali nei limiti di 20.022,00 annuali lordi, onnicomprensivi di ogni onere, imposta, contributo previdenziale/assicurativo, essendo l'ente in dissesto;

Dato atto che le stabilizzazioni del personale ASU sono da considerare eterofinanziate per la quota coperta da contributi della regione: quindi tali risorse non vanno incluse nella spesa del personale di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 ed i trasferimenti non vanno inclusi nelle entrate correnti di cui allo stesso articolo per effetto dell'articolo 57, comma 3 *septies*, del d.l. n. 104/2020;

Ritenuto di dover programmare la stabilizzazione dell'ASU P.T. a 24 ore;

Ribadito, pertanto, che ai fini dell'assolvimento dei compiti istituzionali del Comune si ravvisa la necessità:

- che le stabilizzazioni di cui sopra sono eterofinanziate, quindi neutre rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019;
- l'onere della suddetta stabilizzazione, in relazione a quanto previsto dall'art. 10, comma 3, della legge regionale 9 gennaio 2025, n. 1, è a totale carico della Regione Siciliana, nei limiti di € 20.022,00 annuali lordi pro capite, onnicomprensivi di ogni onere, imposta, contributo previdenziale/assicurativo;
- che le unità appartenenti alla categoria ASU verranno stabilizzati, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa;
- che le necessità dell'ENTE, giusta conferenza dei Responsabili di Area di concerto con l'Amministrazione è quello di prevedere con le stabilizzazioni di cui sopra le seguenti figure professionali:

➤ n. 8 lavoratore da attribuire all'Area degli Istruttori presso l'Area I Amministrativa, con profilo professionale di Collaboratore Amministrativo;

➤ n. 1 lavoratore da attribuire all'Area degli Operatori Esperti, presso l'Area Finanziaria, con profilo professionale di Collaboratore Contabile.

Piano occupazionale a Tempo Determinato anno 2025/2027

ANNO	UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE	Orario settimanale	MODALITA' DI ASSUNZIONE			Incidenza previsionale per anno
				Concorso pubblico	art. 1, comma 557, della L. 311/2004	Scorrimento/Utilizzazione di graduatorie di enti terzi	
2025	2	Funzionari/ Elevata Qualificazione n. 2 Funzionari Tecnici presso l'Area Tecnica	12		X		€ 22.829,86 soggetto al limite di cui all'art. 9, c. 28 del D. Lgs. n. 78/2010 (art. 16, c.1 quater D.L. n. 113/2016)
	1	Funzionario -Elevata Qualificazione Funzionario di Vigilanza presso l'Area di Polizia Locale	4		X		€ 3.804,98 soggetto al limite di cui all'art. 9, c. 28 del D. Lgs. n. 78/2010 (art. 16, c.1 quater D.L. n. 113/2016)
2026		Nessuna assunzione					
2027		Nessuna assunzione					
TOTALE SPESA PER ASSUNZIONI IN PROGRAMMAZIONE AL LORDO ONERI E IRAP (GLI IMPORTI SONO RELATIVI AL TABELLARE PER AREA DEL CCNL 16.11.2022 PER 13 MENSILITA' AL LORDO ONERI E IRAP) A CARICO DEL BILANCIO COMUNALE							€ 26.634,84
LIMITE ART. 9, CO. 28 D.L. N. 78/2010							€ 85.308,81

F) SPESA PER LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (flessibile) ANNO 2025

COSTO ASSUNZIONI A CARICO DELL'ENTE									
PROFILO	ORE SETTIMANALI	STIPENDI O ANNUO TABELLARE	ONERI ENTE				SPESA	N. DIPENDENTI	SPESA COMPLESSIVA
			CPDEL	INADEL	INAIL	IRAP			
FUNZIONARIO	12	8.382,24	1.994,97	241,41	83,82	712,49	11.414,93	2	22.829,86
FUNZIONARIO	4	2.794,08	664,99	80,47	27,94	237,50	3.804,98	1	3.804,98
TOTALE		11.176,32	2.659,96	321,88	111,76	949,99	15.219,91	3	26.634,84

**Utilizzo di personale dipendente di altri Enti
(art. 1, comma 557, della L. 311/2004)**

Ribadito:

- **che** uno degli obiettivi primari del programma di governo di questa Amministrazione, contemplato nel DUP e nel piano della performance, annualmente approvato dalla Giunta Comunale, è la valorizzazione del territorio comunale nella sua vocazione di territorio di servizi nel rispetto della sua giovane identità culturale in tutto appartenente a quella propria della Sicilia e delle sue tradizioni;
- **che** il Comune di Spadafora ha una popolazione residente di circa 4.800 abitanti su un territorio caratterizzato da una importante vocazione turistica, interessata prevalentemente da un'attrazione marittima;
- **che** l'estensione territoriale aggrava per quantità e qualità l'onere dell'erogazione dei servizi primari, (acquedotti, fognature e depurazione, ciclo integrale dei rifiuti, viabilità e verde pubblico);
- **che** d'altra parte lo sviluppo dei servizi pubblici locali che ha caratterizzato il Comune di Spadafora con importanti investimenti pubblici con finalità istituzionali, culturali e turistiche, che rendono ora necessari ingenti adeguamenti strutturali e importanti manutenzioni.;

Dato atto:

- della vacanza di n. 3 posti di Istruttore Tecnico nel settore dell'Area Servizi Territoriali ed Ambientali, con inquadramento giuridico-economico ex D1;
- che occorre coprire almeno 2 posti per un numero massimo di 12 ore settimanali da esplicitarsi ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004 (c.d. "scavalco d'eccezione"), per un costo complessivo pari ad € **22.829,86**;
- che trattasi di figure infungibili ed indispensabili per la funzionalità dell'Ufficio Tecnico, attualmente sottorganico e, tra l'altro, con personale assegnato a tempo parziale;

Dato atto:

- della vacanza di n. 1 posto di Istruttore di Polizia Locale nel settore dell'Area di Vigilanza, con inquadramento giuridico-economico ex D1;
- che occorre coprire il posto vacante per un numero massimo di 4 ore settimanali da esplicitarsi ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004 (c.d. "scavalco d'eccezione"), per un costo complessivo pari ad € **3.804,98**;
- che trattasi di figura infungibile ed indispensabile per la funzionalità dell'Ufficio di Vigilanza, attualmente sprovvisto di una figura dirigenziale apicale e, tra l'altro, con personale assegnato a tempo parziale;

Considerato che i predetti dipendenti, oltre allo svolgimento delle essenziali funzioni di Funzionari dell'Ufficio Tecnico e dell'Ufficio di Vigilanza, rivestono il ruolo di RUP in una serie di progetti finanziati dal PNRR;

Richiamato l'articolo 9 comma 1 quinquies del d.l. del 24 giugno 2016 e s.m.i., ai sensi del quale " *in caso*

di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo.

Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale nonché lo svolgimento delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 14, comma 27, del decreto-legge 31 maggio”;

Il predetto Piano triennale dei fabbisogni di personale sarà registrato nell'applicativo SICO del MEF

Si dimostra di seguito il rispetto del vincolo di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, relativa alla spesa per i contratti di lavoro flessibile sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009:

**SPESA PER LAVORO FLESSIBILE
PREVISIONE DI BILANCIO ANNO 2025**

VOCE	Totale annuo
Limite spesa lavoro flessibile	€ 85.308,81
Limite 50%	€ 42.654,40
Totale spesa prevista per lavoro flessibile anno 2025	€ 26.634,84
Totale spesa prevista per lavoro flessibile anno 2026	€ 26.634,84
Totale spesa prevista per lavoro flessibile anno 2027	€ 26.634,84

G) La spesa per le risorse umane

Lo sviluppo sul triennio, tenendo conto delle previsioni di bilancio si concretizza come segue:

a) il rapporto tra spese di personale presunte 2025 ed entrate correnti nette presunte 2025 e nel triennio		
anno 2025 - bilancio 2025 -2027		
spesa personale previsione (cod 101) 2025 al netto della spesa degli ex contrattisti e degli ex Asu	1.233.467,83	26,12 %
entrata previsione (Titolo 1, 2, e 3) 2025 al netto del contributo degli ex contrattisti e degli ex Asu	5.723.800,15	
fcde 2025	1.001.889,25	
netto	4.721.810,90	

anno 2026 bilancio 2025 -2027		
spesa personale previsione (cod 101) 2026 al netto della spesa degli ex contrattisti e degli ex Asu	1.168.267,83	25,65 %
entrata previsione (Titolo 1, 2, e 3) 2026 al netto del contributo degli ex contrattisti e degli ex Asu	5.585.623,16	
fcde 2026	1.030.146,25	
netto	4.555.476,91	
anno 2027 bilancio 2025 -2027		
spesa personale previsione (cod 101) 2027 al netto della spesa degli ex contrattisti e degli ex Asu	1.039.567,83	22,77 %
entrata previsione (Titolo 1, 2, e 3) 2027 al netto del contributo degli ex contrattisti e degli ex Asu	5.613.623,61	
fcde 2027	1.048.575,25	
netto	4.565.048,36	

b) il rapporto tra spese di personale da rendiconto 2024 ed entrate correnti nette da rendiconto 2024		
spesa rendiconto 2024	1.197.794,53	27,72%
entrate rendiconto 2024 al netto FCDE	4.320.608,67	

Conclusioni → Si evidenzia come, rispetto agli anni precedenti, il rapporto spesa personale/entrate a consuntivo 2023 (29,60%) sia migliorato avvicinandosi al valore soglia più basso previsto dall'art. 4, c.1, e art. 6.

Inoltre, il rapporto sia in entrata che in uscita è considerato al lordo del contributo regionale per il personale stabilizzato.

Sulla base delle entrate e delle proiezioni di spesa sino al termine dell'anno in corso, per poter rispettare l'obiettivo rendiconto 2024 si rende necessario proseguire sulla strada intrapresa confermando la necessità di procedere a nuove assunzioni part time od integrazioni di spesa, cercando invece di realizzare tutti i possibili risparmi.

Come si evince dalle tabelle soprastanti, il rapporto tra spese di personale e ed entrate correnti nette ammonta al 27,72%: l'Ente pertanto può procedere teoricamente a nuove assunzioni nel rispetto del vincolo di non peggiorare il valore di tale incidenza ed in quello della sostenibilità finanziaria dell'operazione. A tal proposito la norma prescrive che il piano dei fabbisogni del personale, oggi confluito nel PIAO, riceva apposita asseverazione dell'Organo di revisione in ordine al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Si sottolinea che il riferimento alle spese di personale per il calcolo delle capacità assunzionali non coincide con quello indicato al comma 557 dell'art. della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto non

viene decurtato da alcune voci che vanno invece considerate nel limite di cui al citato comma 557. Per ulteriore chiarezza, visto il decreto legge cd reclutamento 2025 varata dal Consiglio dei Ministri e considerato che per il personale delle amministrazioni locali e delle restanti PA, all'art. 3, c. 1 lettera b) del D.L. cd reclutamento 2025 è prevista la riserva del 15% delle capacità assunzionali per le mobilità volontarie in entrata, non essendo rispettato del limite massimo del rapporto percentuale tra spesa di personale e media delle entrate correnti del 27,20% e dovendo rispettare l'obiettivo rendiconto 2024 pari al 29,60%, allo stato non è possibile prevedere la riserva del 15% sulle capacità assunzionali in quanto non si può procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato.

H) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, **con esito negativo**.

I) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3- bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'Ente si trova in stato di riequilibrio finanziario pluriennale, pertanto è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.